Vietnam Journal of Community Medicine, Vol 62, No 5 (2021) 158-164

JOB SATISFACTION OF MEDICAL STAFF AT NATIONAL OTORHINORARYNOLOGY HOSPITAL OF VIETNAM, 2019

Nguyen The Luong[1,*], Le Thanh Hai[2], Bui Thu Hang[3], Dang Duc Nhu[3]

[1]*Hanoi Nephrology Hospital*
[2]*National Institute of Medical device and Construction*
[3]*Department of Medical Services Administration*

Received 06/05/2021
Revised 01/06/2021; Accepted 30/06/2021

ABSTRACT

Objective: Evaluation of job satisfaction of medical staff at National Otorhinorarynology Hospital of Vietnam, 2019.

Methods: Design a cross-sectional descriptive study, interview 306 health workers according to a set of prepared questionnaires built on the two-factor theory of Frederick Herzberg.

Results: The overall satisfaction rate of medical staff is high, reaching 95.4%. health workers are most satisfied with their relationship with colleagues 93.5%, followed by learning and development opportunities 91.8%, income and policies, both are 88.9%, on benefits 88.6%, on supervisor supervision 88.2% and finally on working conditions 82.7%. Logistic regression analysis showed that the overall satisfaction rate in the married group was lower than the single group (OR=0.75; 95%CI: 0.42-0.99; p<0.05); higher in the group of intermediate and college degrees than in the university group (OR=1.63; 95%CI: 1.12-2.85; p<0.001); in the group working for more than 15 years was higher than that of the group under 5 years (OR=1.66; 95%CI: 1.06-2.23; p<0.05).

Conclusion: Effective management in the hospital in the context of financial autonomy helps the satisfaction rate of health workers to be high. It is necessary to improve the infrastructure in some faculties and focus on the group of medical staff with short working years in human resources.

Keywords: Satisfaction of medical staff; National Otorhinorarynology Hospital of Vietnam.

*Corressponding author
Email address: luongandrology@gmail.com
Phone number: (+84) 913 308 001
https://doi.org/10.52163/yhcd.v62i5.153

SỰ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC CỦA NHÂN VIÊN Y TẾ TẠI BỆNH VIỆN TAI MŨI HỌNG TRUNG ƯƠNG, NĂM 2019

Nguyễn Thế Lương[1,*], Lê Thanh Hải[2], Bùi Thu Hằng[3], Đặng Đức Nhu[3]

[1]*Bệnh viện Thận Hà Nội*
[2]*Viện Trang thiết bị và Công trình Y tế*
[3]*Cục Quản lý Khám chữa bệnh*

Ngày nhận bài: 06 tháng 05 năm 2021
Chỉnh sửa ngày: 01 tháng 06 năm 2021; Ngày duyệt đăng: 30 tháng 06 năm 2021

TÓM TẮT

Mục tiêu: Đánh giá sự hài lòng đối với công việc của nhân viên y tế tại Bệnh viện (BV) Tai Mũi Họng Trung ương (TMHTƯ) năm 2019.

Phương pháp: Thiết kế nghiên cứu mô tả cắt ngang, thực hiện phát vấn 306 nhân viên y tế (NVYT) theo bộ câu hỏi soạn sẵn được xây dựng dựa trên thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg.

Kết quả: Tỷ lệ hài lòng chung đạt 95,4%. NVYT hài lòng nhất về mối quan hệ với đồng nghiệp 93,5%, tiếp đến là về cơ hội học tập và phát triển 91,8%, về thu nhập và chính sách chế độ đều là 88,9%, về phúc lợi 88,6%, về sự giám sát của người quản lý 88,2% và cuối cùng là về điều kiện làm việc 82,7%. Phân tích hồi quy logistic cho thấy tỷ lệ hài lòng chung ở nhóm đã có gia đình thấp hơn nhóm còn độc thân (OR=0,75; 95%CI: 0,42-0,99; p<0,05); ở nhóm trình độ trung cấp, cao đẳng cao hơn so với nhóm đại học (OR=1,63; 95%CI: 1,12-2,85; p<0,001) và ở nhóm có thâm niên làm việc trên 15 năm cao hơn so với nhóm dưới 5 năm (OR=1,66; 95%CI: 1,06-2,23; p<0,05).

Kết luận: Công tác quản lý tại BV hiệu quả trong bối cảnh tự chủ tài chính giúp tỷ lệ hài lòng của NVYT cao. Cần cải thiện cơ sở hạ tầng tại một số khoa và chú trọng đến nhóm NVYT có thâm niên làm việc ngắn trong công tác nhân sự.

Từ khóa: Hài lòng của nhân viên y tế; Bệnh viện Tai Mũi Họng Trung ương.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nhân lực là yếu tố cấu thành, vận hành và quyết định sự thành bại của tổ chức. NVYT được coi là yếu tố chính bảo đảm hiệu quả và chất lượng dịch vụ y tế. Động lực làm việc của NVYT có vai trò quan trọng trong việc tạo ra chất lượng của BV [11]. Đáp ứng sự mong đợi của nhân viên đóng vai trò rất quan trọng trong sự thành công của một tổ chức, vì vậy các cơ sở y tế được khuyến cáo cần phải theo dõi mức độ hài lòng hoặc động lực làm việc của nhân viên hàng năm [3].

Bệnh viện TMHTƯ là BV chuyên khoa đầu ngành về Tai Mũi Họng. Với chỉ tiêu 300 giường bệnh, công suất

*Tác giả liên hệ
Email: luongandrology@gmail.com
Điện thoại: (+84) 913 308 001
https://doi.org/10.52163/yhcd.v62i5.153

sử dụng giường bệnh là 111,11%, BV luôn trong tình trạng quá tải [1]. Để đáp ứng yêu cầu công việc, đòi hỏi người NVYT làm việc tại BV phải có chuyên môn tốt, tận tâm phục vụ để thích ứng với sự phát triển không ngừng của BV. Công tác nhân sự rất được BV quan tâm. Nhằm thực hiện tốt công tác nhân sự tại BV trong bối cảnh cơ chế tự chủ tài chính, nghiên cứu thực hiện với mục tiêu đánh giá sự hài lòng đối với công việc của NVYT tại BV TMHTƯ năm 2019.

2. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Đối tượng nghiên cứu: Toàn bộ NVYT hiện đang làm việc tại BV TMHTƯ.

Thời gian nghiên cứu: Từ tháng 4/2019 đến tháng 10/2019.

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu cắt ngang mô tả.

Cỡ mẫu và cách chọn mẫu:

Nghiên cứu chọn toàn bộ 306 NVYT là nhân viên chính thức (ngoại trừ NVYT đang trong các chế độ nghỉ ốm, thai sản, hoặc đi học dài hạn).

Phương pháp thu thập số liệu

Thực hiện phát vấn theo bộ câu hỏi tự điền gồm 2 phần: Đặc điểm chung của đối tượng nghiên cứu (10 câu) và Khảo sát hài lòng đối với công việc của NVYT (31 câu). Bộ câu hỏi được xây dựng dựa trên thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg [12] và tham khảo đề tài nghiên cứu của Vũ Minh Tuấn [9]. Bộ câu hỏi đã được nhiều tác giả trong nước sử dụng trong nghiên cứu về hài lòng hoặc động lực làm việc của NVYT tại các cơ sở y tế.

Tiêu chí đánh giá sự hài lòng của NVYT

Sự hài lòng của NVYT được đánh giá qua 7 tiêu chí: hài lòng về thu nhập, cơ hội học tập và phát triển, phúc lợi, điều kiện làm việc, mối quan hệ với đồng nghiệp, kiểm tra giám sát của người quản lý, chính sách và chế độ. Mỗi tiểu mục đánh giá theo thang đo Likert 5, điểm hài lòng của mỗi tiêu chí là điểm trung bình của các tiểu mục cấu thành tiêu chí đó, điểm hài lòng chung là điểm trung bình của 7 tiêu chí cấu thành. Điểm càng cao thì động lực làm việc càng cao, xác định NVYT hài lòng khi điểm hài lòng chung >3,5 điểm.

Xử lý số liệu và phân tích

Số liệu được nhập bằng phần mềm Epidata phiên bản 3.1 và phân tích bằng phần mềm Stata phiên bản 14.0. Thống kê mô tả qua tần số và tỷ lệ %. Phép kiểm chi bình phương được sử dụng để kiểm định sự khác biệt về tỷ lệ hài lòng của NVYT theo các biến số độc lập với ngưỡng ý nghĩa thống kê $p<0,05$.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Một số đặc điểm của NVYT

Tỷ lệ giới nữ cao hơn nhiều nam (69,6% so với 30,4%). Đa số có độ tuổi 31-40 37,3%, thấp nhất là nhóm >50 tuổi (9,5%). Hầu hết NVYT đã có gia đình (80,98%). Trình độ chuyên môn: trung cấp 15,1%, cao đẳng 16,7%, đại học 36,7%, còn lại là sau đại học. Thâm niên: dưới 5 năm là 20,3%, 5-15 năm là 46,4% và trên 15 năm là 33,3%. Tỷ lệ NVYT thuộc biên chế 57,5% và lao động hợp đồng 42,5%.

Sự hài lòng của NVYT

Bảng 1. Mức độ hài lòng NVYT theo các tiêu chí (n=306)

Tiêu chí	Tần số (n)	Tỷ lệ (%)
Thu nhập	272	88,9
Cơ hội học tập và phát triển	281	91,8
Phúc lợi	271	88,6
Điều kiện làm việc	253	82,7
Mối quan hệ đồng nghiệp	286	93,5
Sự giám sát của người quản lý	270	88,2
Chính sách chế độ	272	88,9
Hài lòng chung	292	95,4

Tỷ lệ hài lòng chung đạt 95,4%. NVYT hài lòng nhất về mối quan hệ với đồng nghiệp 93,5%, tiếp đến là cơ hội học tập và phát triển 91,8%, về thu nhập và chính sách chế độ đều là 88,9%, về phúc lợi 88,6%, về sự giám sát của người quản lý 88,2% và cuối cùng là điều kiện làm việc 82,7%.

Trong các nội dung về tiêu chí thu nhập của NVYT, tỷ lệ hài lòng về lương tương xứng với khối lượng công việc 80,4%; tiếp đến là trả lương tương xứng với năng lực bản thân 78,1%. Các nội dung có sự hài lòng thấp là chế độ phụ cấp theo đặc thù công việc 75,2%; mức độ tăng và thời gian tăng lương 74,8% và cuối cùng là cơ hội tăng lương 74,2%.

Về tiêu chí cơ hội học tập và phát triển: Các nội dung có tỷ lệ hài lòng cao gồm cơ hội nâng cao kinh nghiệm nghề nghiệp qua công việc 83,7%; tổ chức đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và công bằng cho mọi người học tập và thăng tiến đều là 81,7%; tạo điều kiện tổ chức học tập liên tục 79,4%; đào tạo, quy hoạch nhân viên cho những vị trí mới 77,5% và cuối cùng là định hướng về công việc 77,1%.

Về tiêu chí phúc lợi: Tỷ lệ hài lòng cao nhất về nội dung hưởng đầy đủ phúc lợi 86,9%; tiếp đến là hài lòng với phúc lợi nhận được 82%; phúc lợi tương đương với cơ quan khác và phúc lợi công bằng với mọi người 79,1%.

Về tiêu chí điều kiện làm việc: Tỷ lệ hài lòng về cơ sở vật chất hạ tầng 77,8%; sự có sẵn trang thiết bị 77,5% và thấp nhất là hài lòng về sự an toàn về trang thiết bị 74,5%.

Tiêu chí mối quan hệ đồng nghiệp: Các nội dung thích thú được làm việc cùng đồng nghiệp, trình độ của đồng nghiệp và sự yêu mến/quí trọng các đồng nghiệp đều có sự hài lòng cao (86,9%-89,9%), trong khi đó, những bất đồng và cạnh tranh tại nơi làm việc có tỷ lệ hài lòng thấp với 70,6%.

Tiêu chí sự kiểm tra giám sát của người quản lý: Tỷ lệ hài lòng về giám sát chất lượng công việc của người quản lý 83,7%; về kiểm tra thường xuyên của người quản lý 83,7%; về giám sát thời gian làm việc của người quản lý 83,3% và giám sát tiến độ công việc của người quản lý 82,7%.

Tiêu chí chính sách chế độ: Sự hài lòng cao nhất ở nội dung sự quan tâm đến đời sống của nhân viên 84,0%; tiếp đến là bình xét thi đua khen thưởng của BV 82,4%; việc thực hiện quy chế dân chủ tại BV 81,7%; tham gia xây dựng và thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ của BV 78,4% và cuối cùng hỗ trợ của cơ quan về kinh phí đào tạo 75,2%.

Một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng của NVYT

Bảng 2. Một số đặc điểm của NVYT liên quan đến sự hài lòng đối với công việc qua phân tích hồi quy logistic

Biến số		OR_{hc} (95%CI)	p
Giới tính	Nữ	1	
	Nam	0,87 (0,62-1,53)	0,532
Nhóm tuổi	≤ 30 tuổi	1	
	31-40 tuổi	1,13 (0,97-1,81)	0,145
	41-50 tuổi	1,46 (0,99-2,12)	0,061
	>50 tuổi	1,32 (0,88-2,24)	0,516
Tình trạng hôn nhân	Độc thân	1	
	Có gia đình	0,75 (0,42-0,99)	0,021
	Ly hôn	1,11 (0,31-2,55)	0,552
Trình độ chuyên môn	Đại học	1	
	Trung cấp, cao đẳng	1,63 (1,12-2,85)	<0,001
	Sau đại học	1,22 (0,98-2,36)	0,071
Thâm niên công tác	< 5 năm	1	
	5-15 năm	1,33 (0,98-2,14)	0,065
	> 15 năm	1,66 (1,06-2,23)	0,002
Loại lao động	Biên chế	1	
	Hợp đồng	1,08 (0,77-1,34)	0,452

Phân tích hồi quy logistic cho thấy tỷ lệ hài lòng chung ở nhóm ở nhóm đã có gia đình thấp hơn nhóm còn độc thân (OR=0,75; 95%CI: 0,42-0,99; p<0,05); ở nhóm trình độ chuyên môn trung cấp, cao đẳng cao hơn so với nhóm đại học (OR=1,63; 95%CI: 1,12-2,85; p<0,001) và ở nhóm có thâm niên làm việc tại BV trên 15 năm cao hơn so với nhóm dưới 5 năm (OR=1,66; 95%CI: 1,06-2,23; p<0,05).

4. BÀN LUẬN

Sự hài lòng đối với công việc của NVYT

Hài lòng với công việc là sự kết hợp của tâm lý, sinh lý và môi trường làm việc của người lao động đối với công việc của mình. Theo cách tiếp cận này thì sự hài lòng đối với công việc chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố bên ngoài, cũng như từ chính người lao động. Theo Frederick Herzberg, có hai khía cạnh giúp hài lòng công việc: các yếu tố tạo nên động lực (tức là công nhận, trách nhiệm) và các yếu tố môi trường tổ chức (tức là điều kiện làm việc, mối quan hệ lãnh đạo, đồng nghiệp, lương và chế độ chính sách). Yếu tố động lực cho phép sự hài lòng và hiệu suất cao hơn, trong khi sự vắng mặt của các yếu tố môi trường giúp giảm sự không hài lòng [12]. Ngành Y tế là lao động chuyên sâu, nơi chất lượng dịch vụ chăm sóc bệnh nhân có liên quan trực tiếp đến sự hài lòng của NVYT với công việc, động lực và tính sẵn sàng của họ để áp dụng các nguồn lực cho công việc tại nơi làm việc. Sự hài lòng công việc của NVYT là một vấn đề quan trọng, khi NVYT không nhận được sự tôn trọng sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng dịch vụ y tế và an toàn người bệnh.

Trong nghiên cứu này, kết quả tỷ lệ hài lòng của NVYT tại BV Tai Mũi Họng Trung ương là rất cao, đạt 95,4%. So sánh với một số nghiên cứu gần đây, tỷ lệ hài lòng của NVYT trong nghiên cứu này cao hơn nhiều. Nghiên cứu của tác giả Lương Hoàng Liêm tại BV quận Thủ Đức, thành phố Hồ Chí Minh năm 2018 cho kết quả chỉ 56,1% [6], cũng một báo cáo tại BV này, tỷ lệ hài lòng của điều dưỡng chỉ là 54,2% [5]. Nghiên cứu của Trần Quy và cộng sự trên 2.800 điều dưỡng đang làm việc tại các BV huyện, tỉnh và trung ương thuộc 12 tỉnh thuộc 3 miền của Việt Nam cho kết quả chỉ 49,1% điều dưỡng hài lòng với công việc. Một số nghiên cứu khác như nghiên cứu của Lê Thị Châu, tỷ lệ hài lòng chung về công việc của NVYT là 86,0%, nghiên cứu của Phạm Thị Dương Thảo là 84,4% và nghiên cứu của Trần Văn Bình là 83,9% [4], [8],[2]. Nghiên cứu của Nguyễn Hữu Thắng tại Hà Nam cũng cho kết quả tỷ lệ hài lòng của NVYT là 56,9% [7] và nghiên cứu của Bùi Văn Vinh tại Bến Tre là 61,9% [10]. Kết quả này cho thấy công tác nhân sự tại BV TMHTƯ được thực hiện tốt, công tác quản lý hiệu quả. Đây là BV tuyến cuối về điều trị tai-mũi-họng, với sự đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị, đội ngũ NVYT giỏi, chính sách đúng đắn của BV đã tạo ra một môi trường làm việc tự tin, chuyên nghiệp cho NVYT điều này góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ khám chữa bệnh.

Trong nghiên cứu, tỷ lệ hài lòng về thu nhập và phúc lợi trong nghiên cứu tương đối cao với 88,9% và 88,6%. BV TMHTƯ hoạt động theo cơ chế tự chủ tài chính. Thu nhập đời sống NVYT được cải thiện dẫn đến tăng sự hài lòng đối với công việc. Đối với tiêu chí hài lòng về cơ hội học tập và phát triển, tỷ lệ hài lòng của NVYT rất cao. Trong công việc, đa phần NVYT đều có nguyện vọng và mong muốn có cơ hội được học tập và phát triển để nâng cao trình độ chuyên môn. BV TMHTƯ là BV đầu ngành về chuyên khoa Tai Mũi Họng của Bộ Y tế, Lãnh đạo BV luôn ủng hộ, tạo điều kiện cho nhân viên đi học nâng cao trình độ chuyên môn và tay nghề.

Tiêu chí điều kiện làm việc có tỷ lệ hài lòng thấp nhất trong các tiêu chí cấu thành nên sự hài lòng chung với 82,7%. BV đã đầu tư mua sắm trang thiết bị hiện đại cùng với điều kiện cơ sở vật chất đồng bộ giúp chẩn đoán, điều trị bệnh chính xác và nhanh chóng. Tuy nhiên vẫn còn một số các khoa phòng vẫn phải làm việc trong cơ sở vật chất cũ, chật hẹp và có khoa không đủ trang thiết bị y tế khiến mức hài lòng của yếu tố này còn thấp. Gần đây ngành y tế đang phải đối diện với vấn đề bạo hành tại cơ sở KCB. Điều này khiến NVYT thường trong tình trạng không yên tâm với môi trường việc trong BV.

NVYT hài lòng nhất về mối quan hệ với đồng nghiệp 93,5%. BV luôn tạo điều kiện cho nhân viên giao lưu trao đổi kinh nghiệm làm việc với nhau giúp tăng tình đoàn kết giữa các nhân viên trong BV. Tỷ lệ hài lòng về sự giám sát của người quản lý cao với 88,2%. Kiểm tra giám sát thường xuyên của cán bộ quản lý giúp cho nhân viên của họ phát hiện ra lỗi sai hoặc thiếu sót, từ đó hướng dẫn và hỗ trợ nhân viên để hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

Tỷ lệ hài lòng về chế độ chính sách là 88,9%, BV TMHTƯ luôn có chế độ chính sách quan tâm đến NVYT, giúp khuyến khích nhân viên tích cực, cố gắng,

thi đua trong công việc. BV có chính sách đào tạo đối với NVYT nhằm trau dồi kiến thức chuyên môn phục vụ công việc. Bên cạnh đó, công đoàn BV luôn có chế độ đãi ngộ đối với NVYT. Như các BV khác chính sách bảo hiểm xã hội chưa thỏa đáng gây những khó khăn nhất định đối với NVYT. Mặt khác, BV chưa có bộ phận pháp lý hỗ trợ nhân viên khi xảy ra sự cố y khoa ảnh hưởng tới sự hài lòng đối với công việc của NVYT.

Một số yếu tố liên quan đến sự hài lòng chung của NVYT

Sau khi loại trừ sự tác động lẫn nhau giữa các biến số, các biến số liên quan độc lập như sau: tỷ lệ hài lòng chung ở nhóm đã có gia đình thấp hơn nhóm còn độc thân (OR=0,75; 95%CI: 0,42-0,99; p<0,05); ở nhóm trình độ chuyên môn trung cấp, cao đẳng cao hơn so với nhóm đại học (OR=1,63; 95%CI: 1,12-2,85; p<0,001) và ở nhóm có thâm niên làm việc tại BV trên 15 năm cao hơn so với nhóm dưới 5 năm (OR=1,66; 95%CI: 1,06-2,23; p<0,05). Khác với các nghiên cứu của Trần Văn Bình, các yếu tố giới, nhóm tuổi, dân tộc, trình độ chuyên môn đào tạo chính, bằng cấp cao nhất, số năm công tác trong ngành Y, kiêm nhiệm nhiều việc cho thấy không có ảnh hưởng đáng kể đối với sự hài lòng của NVYT [2]. Nghiên cứu của Lương Hoàng Liêm cũng không tìm thấy mối liên quan có ý nghĩa thống kê giữa sự hài lòng chung của bác sĩ với các yếu tố như: tuổi, giới, tình trạng hôn nhân, trình độ chuyên môn, chức vụ, thời gian làm việc và thời gian công tác (p>0,05). Điều này có thể do BV thực hiện cơ chế tự chủ tài chính đối với mỗi khoa/ phòng, do đó hài lòng của bác sĩ tập trung vào thu nhập và vị trí công tác của họ [6].

5. KẾT LUẬN

Tỷ lệ hài lòng chung của NVYT cao, đạt 95,4%. NVYT hài lòng nhất về mối quan hệ với đồng nghiệp 93,5%, tiếp đến là về cơ hội học tập và phát triển 91,8%, về thu nhập và chính sách chế độ đều là 88,9%, về phúc lợi 88,6%, về sự giám sát của người quản lý 88,2% và cuối cùng là về điều kiện làm việc 82,7%. Phân tích hồi quy logistic cho thấy tỷ lệ hài lòng chung ở nhóm đã có gia đình thấp hơn nhóm còn độc thân (OR=0,75; 95%CI: 0,42-0,99; p<0,05); ở nhóm trình độ trung cấp, cao đẳng cao hơn so với nhóm đại học (OR=1,63; 95%CI: 1,12-2,85; p<0,001) và ở nhóm có thâm niên làm việc trên 15 năm cao hơn so với nhóm dưới 5 năm (OR=1,66; 95%CI: 1,06-2,23; p<0,05).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] National Otorhinorarynology Hospital of Vietnam, Report on medical examination and treatment activities in 2018, Ha Noi, 2018

[2] Tran VB, Satisfaction of medical staff at hospitals in Kon Tum province in 2016, Kon Tum Department of Health, 2016: pp. 41 – 55. (in Vietnamese)

[3] Ministry of Health, Circular No. 19/2013/ TT-BYT dated 12/07/2013 of the Ministry of Health guiding the implementation of quality management of medical examination and treatment services at hospitals. Hanoi, 2013. (in Vietnamese)

[4] Le TC, Job satisfaction and related factors of nursing at the inpatient departments of the University of Medicine and Pharmacy Hospital of Ho Chi Minh City in 2017, Master's thesis in public health, Ho Chi Minh City University of Medicine and Pharmacy, 2017. (in Vietnamese)

[5] Nguyen TH, Nursing job satisfaction and some influencing factors at Thu Duc district hospital, Ho Chi Minh city in 2019, Level 2 Specialist doctor thesis, Specialization in organization of health management, Ha Noi University Of Public Health, 2020; p. 126.

[6] Luong HL, Research on job satisfaction rate and factors related to satisfaction of hospital doctors in Thu Duc District in 2017, Level 2 Specialist doctor thesis, Major in health management, University of Medicine and Pharmacy - Hue University, 2018. (in Vietnamese)

[7] Nguyen HT, Tran TN, Satisfaction with the work of commune health workers in Binh Luc and Kim Bang districts, Ha Nam province in 2012, Journal of Public Health, 2014; (33): 219. (in Vietnamese)

[8] Pham TPT, Job satisfaction exploration among nurses in the Thai Nguyen University Hospital, TNU Journal of Science and Technology, 2014; 134 (04): 187-191.

[9] Vu MT, Job satisfaction of doctors at General Hospital of Hung Yen province and some related factors in 2015, Master thesis of Hospital Management, University Of Public Health, Hanoi, 2015. (in Vietnamese)

[10] Bui VV, Satisfaction with the work of doctors at district general hospitals in Ben Tre province and some related factors 2014, Master thesis of Hospital management, University of Public Health, Hanoi, 2014. (in Vietnamese)

[11] Lambrou P, Kontodimopoulos N, Niakas D, Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital, Human resources for health, 2010; 8(1): 26.

[12] Oladotun KJ, Öztüren A, Motivational factors of hospital employees: evidence from north Cyprus, Interdisciplinary J Contemp Res Bus., 2013, 4(12): 106-23.